Institut de la statistique du Québec

flash-info

Septembre 2007
Volume 8, numéro 3

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Effets de certaines politiques sociales sur la qualité de l'emploi des femmes au Québec

Luc Cloutier, analyste, statistiques du travail

Au Canada et en particulier au Québec, un certain nombre de changements notables sont survenus sur le marché du travail depuis les dix dernières années. Ainsi, on a pu observer une croissance significative de la présence des femmes en emploi (Cooke-Reynolds et Zukewich, 2004) conjuguée à une scolarisation accrue de la main-d'œuvre, particulièrement chez ces dernières (Conseil des statistiques canadiennes de l'éducation, 2003). Au Québec, la plupart des nouveaux emplois typiques, ceux qui sont permanents à temps plein, ont été obtenus par des femmes (ISQ, 2006). On a constaté par ailleurs une hausse du travail rémunéré chez celles-ci concurremment à une baisse du temps de travail non rémunéré. Chez les hommes, le constat inverse s'est produit (Marshall, 2006). Enfin, que ce soit à l'échelle canadienne ou à celle du Québec, on assiste aujourd'hui à une plus grande contribution des femmes au revenu des ménages (Sussman et Bonnel, 2006). En toile de fond, cette nouvelle dynamique a fait ressortir avec acuité la tension toujours plus forte entre les sphères domestique et professionnelle. D'ailleurs, l'enjeu actuel de la participation plus active des femmes au marché du travail est bien connu : il porte sur la conciliation famille-travail-vie personnelle.

Également dans ce numéro :

Portrait des travailleurs autonomes au Québec en 2006 6

Portrait des régimes à prestations déterminées sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec .. 10

La Direction du travail et de la rémunération à l'écoute de sa clientèle 12

Parallèlement aux changements que nous venons d'évoquer, certaines politiques publiques au Québec ont été mises en œuvre et celles-ci ont pu jouer un rôle dans les résultats observés. Plus précisément, on fait référence aux politiques de services de garde, d'équité en emploi et d'équité salariale. L'objectif de cet article est donc de voir, à partir d'indicateurs pertinents, l'effet possible de ces trois politiques publiques sur la situation des femmes en emploi[1]. L'une des façons de mesurer l'incidence de ces politiques est de voir dans quelle mesure la situation comparative entre les sexes a changé. Généralement, les hommes affichent de meilleures conditions d'emploi et de travail que les femmes. Une diminution des inégalités entre les sexes, que ce soit, par exemple, du point de vue du type d'emploi occupé (temps plein ou non, permanent ou temporaire, niveau de compétence, etc.) ou de la rémunération offerte, peut être un indice valable de l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail. Plus largement, les travaux portant sur la qualité de l'emploi, européens notamment (voir Centre d'études de l'emploi, 2006), utilisent souvent les écarts observés entre les hommes et les femmes. Notre démarche s'inspire d'indicateurs fréquemment utilisés dans l'étude de la qualité de l'emploi dans une perspective d'analyse comparative entre les sexes[2].

La politique de services de garde

L'un des aspects marquants de la politique de services de garde au Québec est évidemment l'implantation graduelle (à partir de 1997) de places à contribution réduite[3] en services de garde éducatifs. Parallèlement, d'autres mesures gouvernementales ont également été mises en œuvre, dont l'accès à plein temps des enfants à la maternelle (Croisetière, 2004), de même que l'accès aux services de garde à contribution réduite pour les enfants de l'éducation préscolaire et primaire (Lefebvre et Merrigan, 2005). Comme le rappellent ces auteurs, trois objectifs étaient ainsi visés par ces changements apportés aux politiques sociales, soit la lutte à la pauvreté, une plus grande participation des parents au travail (en particulier les femmes) et une plus grande égalité des chances pour les enfants.

Concernant la participation des femmes et des hommes au marché du travail, quelle lecture peut-on faire des effets possibles de la politique de services de garde au Québec? Trois indicateurs retiennent notre attention : le taux d'emploi des 25-44 ans, le taux d'emploi avec la présence d'enfants en bas âge (moins de six ans) et la part de l'emploi typique. Les figures 1 à 3 donnent des résultats en ce sens et couvrent la période où la politique a graduellement été mise en place.

Entre 1997 et 2006, le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 44 ans, soit le groupe d'âge où elles sont le plus susceptibles d'avoir de jeunes enfants, a connu

1. Les résultats présentés dans cet article ont déjà fait l'objet d'une communication lors du Colloque international sur les politiques du travail à l'ère de la mondialisation, tenu en mai 2007 à Montréal et organisé par le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT). Le titre de la communication présentée est le suivant : « L'effet des politiques publiques pour le travail sur la qualité de l'emploi selon le sexe : quelle lecture récente peut-on faire pour le Québec? »
2. Cette démarche s'inscrit également dans l'approche intégrée de l'égalité (AIE) entre les femmes et les hommes. En effet, selon le Conseil du statut de la femme (2005 : 3), celle-ci « [...] consiste, pour les États, à intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de leurs politiques et programmes en s'appuyant, notamment, sur une analyse de leurs effets différenciés selon les sexes ».
3. Il convient de souligner que cette contribution réduite était de 5 $ par jour par enfant en septembre 1997 et qu'elle est passée à 7 $ en janvier 2004.

Québec

une croissance continue et très marquée (voir figure 1). L'écart avec les hommes a été réduit sur la période, passant de 10,1 points de pourcentage à 6,5 points. En 2006, presque 8 femmes sur 10 âgées de 25 à 44 ans étaient en emploi. Comme on peut le voir, la participation des femmes au marché du travail s'est accrue de la fin des années 1990 jusqu'en 2004.

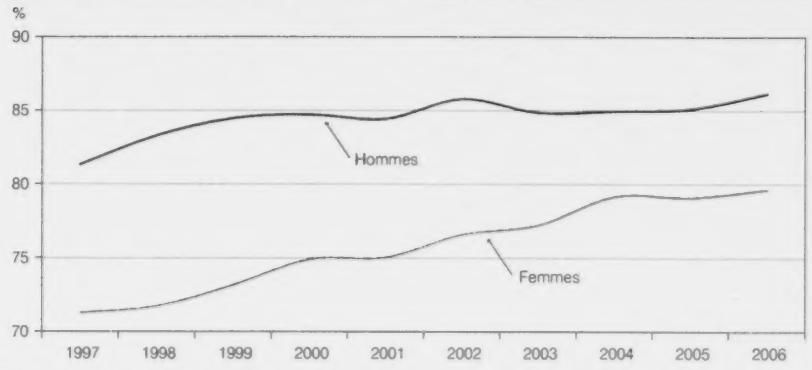
Par ailleurs, on doit voir si cette tendance à la hausse est observable également chez les femmes ayant des enfants en bas âge, soit le groupe principalement ciblé par la politique de services de garde. La figure 2 montre justement l'évolution du taux d'emploi des femmes avec des enfants en bas âge pour le Québec et l'Ontario. La comparaison entre les deux groupes s'avère pertinente puisqu'il n'y a pas eu d'équivalent en Ontario en matière de politique de services de garde durant la période étudiée. À la lecture, on note un accroissement très marqué du taux d'emploi des Québécoises ayant de jeunes enfants entre 1997 (59,4 %) et 2006 (73,9 %). La hausse s'est maintenue tout au long de la période et, à partir de 2002, l'écart, devenu favorable aux mères québécoises, s'est accentué constamment par rapport aux mères ontariennes. De plus, même si les Québécoises ayant des enfants en bas âge montrent un taux d'emploi moindre que leurs homologues masculins québécois, l'écart entre les sexes s'est nettement rétréci de 1997 à 2006, passant de 25,9 points de pourcentage à 16,1 points (données non publiées). La politique québécoise de services de garde semble donc avoir eu un effet très positif quant à la participation des femmes au marché du travail.

Toutefois, un taux d'emploi relativement élevé n'est pas nécessairement associé à une plus grande stabilité d'emploi. L'un des indicateurs clés qui peut témoigner du degré de stabilité de l'emploi demeure sans conteste la part d'emplois typiques, soit les emplois permanents à temps plein.

La figure 3 permet de voir en quoi la stabilité d'emploi chez les femmes ayant des enfants en bas âge, en particulier, s'est traduite durant la mise en œuvre de la politique de services de garde. Les résultats révèlent que la stabilité d'emploi des mères ayant de jeunes enfants s'est accrue continuellement depuis l'année 2000. Sur la période, la part d'emplois typiques chez ces dernières a crû de plus de 10 points de pourcentage. En 2007, presque 7 femmes sur 10 avec de jeunes enfants ont un emploi permanent à temps plein. Comme on peut le voir, l'écart avec les hommes s'est considérablement rétréci, passant de 13,8 points de pourcentage à moins de 6 points sur la période. Là

Figure 1

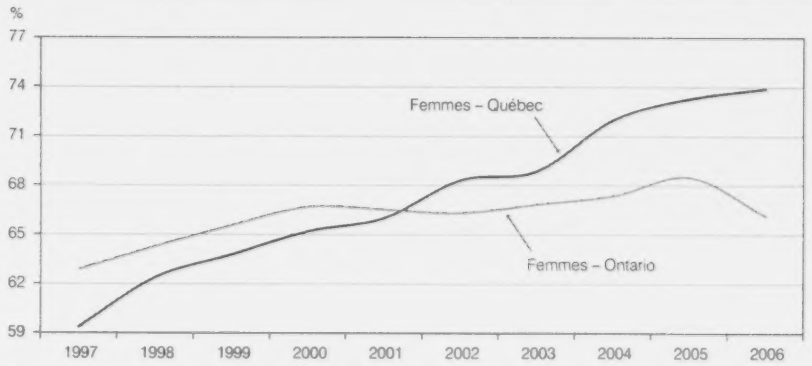
Taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 25 à 44 ans, Québec, 1997-2006



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active.*
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

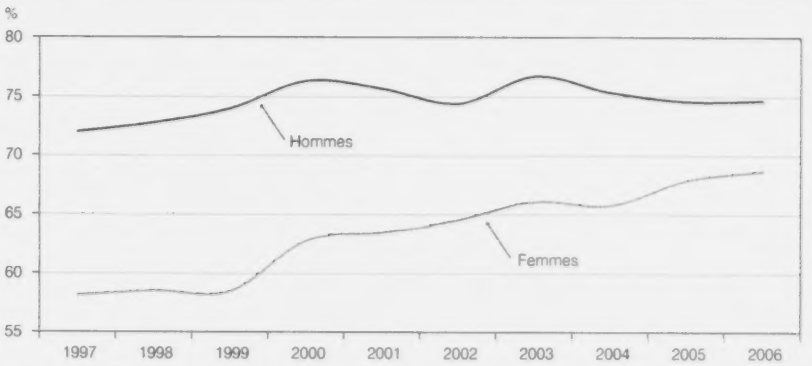
Taux d'emploi des femmes avec enfants en bas âge (< 6 ans), Québec et Ontario, 1997-2006



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active.*
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 3

Part d'emploi typique chez les femmes et les hommes ayant des enfants en bas âge (< 6 ans), Québec, 1997-2006



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active.*
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

encore, l'effet de la politique de services de garde n'est pas étranger à ce changement.

La politique d'équité en emploi

Avec son entrée en vigueur en juin 1976, la Charte des droits et libertés de la personne du Québec est venue interdire la discrimination en emploi[4] fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe et la grossesse. À cet égard, l'outil privilégié a été la mise en œuvre de programmes d'accès à l'égalité en emploi. Ainsi, en 1985, et conformément à la Partie III de la Charte, les entreprises ou organisations (publiques ou privées) pouvaient, sur une base volontaire, établir des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Depuis 1989, par décision du conseil des ministres, les entreprises ayant 100 employés et plus obtenant un contrat ou une subvention de 100 000 $ et plus du gouvernement doivent se soumettre au programme d'obligation contractuelle en matière d'accès à l'égalité en emploi[5]. Enfin, en 2001, une nouvelle pièce législative a été introduite afin d'assurer une plus grande égalité en emploi dans le secteur public des organismes ayant 100 employés et plus. La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics rend obligatoire la mise en œuvre de programmes d'accès à l'égalité en emploi dans ce secteur.

L'un des groupes cibles de la politique d'équité en emploi est bien évidemment les femmes. En raison de la féminisation accrue du marché du travail observée depuis un bon nombre d'années, on peut se demander jusqu'à quel point cette politique a permis une meilleure représentativité des femmes dans l'emploi, compte tenu de leur compétence. Cette question est d'autant plus cruciale que ces dernières ont accru de façon manifeste leur niveau d'études, dépassant même celui des hommes. Deux indicateurs sont retenus à ce sujet : le pourcentage de l'emploi féminin selon le niveau de compétence et le taux de surqualification. Les résultats sont ventilés selon les secteurs public et privé (voir tableau 1; figures 4 et 5).

La comparaison entre le secteur public et le secteur privé révèle des différences importantes dans l'intégration des femmes en emploi sur la période étudiée, soit de 1991 à 2006. En effet, les femmes ont eu davantage accès à l'emploi dans le secteur public que dans le secteur privé, comme le montre le tableau 1. En 2006, elles sont d'ailleurs majoritaires dans le secteur public, contrairement à ce qu'on observe dans le secteur privé. Mais ce qui frappe surtout, c'est de voir que la part de l'emploi féminin chez les gestionnaires s'est accrue nettement dans le secteur public (+ 9,7 points de pourcentage) en se fixant à presque 40 %, tandis que, dans le privé, la hausse n'a été que de 2,1 points, soit une proportion d'emploi féminin de moins de 37 %. Chez les professionnels, la croissance a été plus forte dans le secteur public et témoigne de la présence historiquement plus marquée des femmes dans ce secteur. Par contre, dans les emplois semi ou peu qualifiés[6], soit des emplois exigeant de moindres qualifications, on remarque l'entrée importante des femmes dans le secteur public contrairement au secteur privé.

Tableau 1

Part de l'emploi salarié féminin dans les secteurs public et privé selon le niveau de compétence, Québec, 2006

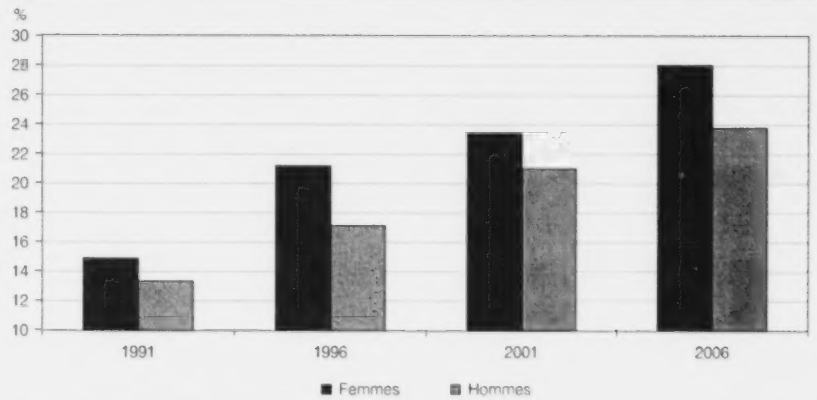
	Secteur public		Secteur privé	
	%	Écart[1]	%	Écart[1]
Ensemble	**59,7**	**5,2**	**44,3**	**1,1**
Gestion	39,6	9,7	36,6	2,1
Professionnel	65,3	3,8	44,8	1,5
Technique	61,9	3,1	39,4	1,4
Intermédiaire/élémentaire	53,7	5,5	48,9	0,7

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.
1. Variation en points de pourcentage par rapport à 1991.

La question de la surqualification permet de donner une autre image de la situation des femmes sur le marché du travail relativement à la politique d'équité en emploi. Théoriquement, à compétence égale, les femmes et les hommes devraient accéder à des emplois le plus conforme à leur niveau de scolarité. Dans le cas contraire, on parle de surqualification ou de sous-qualification des travailleurs[7]. La figure 4 indique que le taux de surqualification a augmenté sur la période

Figure 4

Taux de surqualification chez les femmes et les hommes, Québec, de 1991 à 2006 (années choisies)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4. Il peut s'agir ici de discrimination relative à l'embauche, à l'accès à certains emplois et à la promotion.
5. Selon un document électronique de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2004), il y avait 179 entreprises soumises au programme gouvernemental d'obligation contractuelle en mars 2004.
6. Ces emplois correspondent aux niveaux de compétence intermédiaire et élémentaire.
7. La catégorie des personnes surqualifiées regroupe les personnes ayant un niveau d'études postsecondaires partielles et occupant un emploi de niveau élémentaire, les personnes titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires qui ont un emploi de niveau intermédiaire ou élémentaire, ainsi que les titulaires d'un diplôme universitaire qui occupent un emploi de niveau élémentaire, intermédiaire ou technique. La catégorie des personnes sous-qualifiées comprend les travailleurs qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires et qui occupent des emplois de gestionnaire, de professionnel ou de technicien, les personnes titulaires d'un diplôme d'études secondaires et qui travaillent comme gestionnaires ou professionnels, ainsi que celles qui ont entrepris des études postsecondaires (sans les avoir achevées) et qui travaillent comme gestionnaires. Pour une analyse de l'évolution de la sous-qualification et de la surqualification des travailleurs, voir Martin (2005).

tant chez les hommes que chez les femmes, et ce, compte tenu d'un rehaussement important de leur niveau d'études. Toutefois, à la lecture, on observe que les femmes ont été davantage marquées par la surqualification que les hommes. Par exemple, entre 1991 et 2006, le taux de surqualification des femmes a doublé et s'est établi à 28,0 % tandis que, chez les hommes, il s'est fixé à 23,8 % en fin de période, en hausse de 10,5 points de pourcentage.

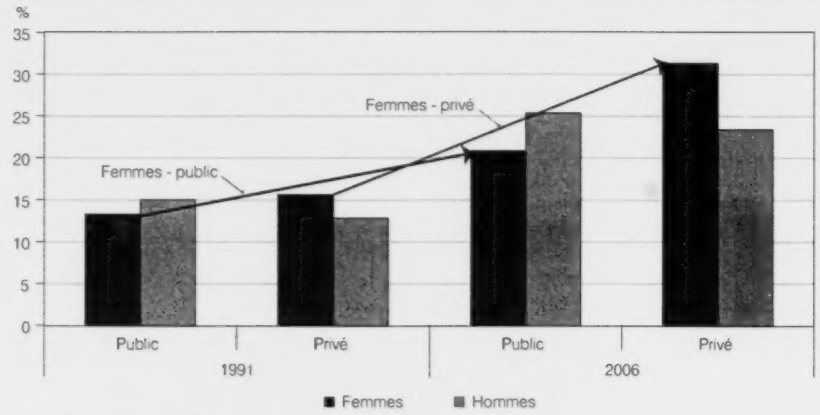
Si l'on veut toutefois avoir une meilleure image de l'incidence possible de la politique d'égalité en emploi, on doit regarder l'évolution de la surqualification en tenant compte du secteur d'appartenance, étant donné les obligations différentes de la Charte en matière de programmes d'accès à l'égalité. La figure 5 donne des résultats pour les secteurs public et privé chez les femmes et les hommes. On constate que le taux de surqualification a augmenté nettement plus chez les femmes du secteur privé (+ 15,7 points de pourcentage) que chez celles du secteur public (+ 7,5 points). En 2006, 3 femmes sur 10 œuvrant dans le secteur privé sont surqualifiées comparativement à 2 femmes sur 10 travaillant dans le secteur public. Ces observations révèlent l'incidence probablement plus grande de la politique d'équité en emploi dans ce dernier secteur. D'ailleurs, lorsqu'on compare les femmes et les hommes, on voit qu'elles s'en tirent beaucoup mieux dans le secteur public, puisque leur taux de surqualification augmente moins fortement sur la période et qu'elles demeurent moins touchées par ce phénomène que les hommes. A contrario, dans le secteur privé, la situation comparative des femmes s'est détériorée par rapport à celle des hommes. Ainsi, on note qu'en 2006, les travailleuses dans ce secteur sont davantage susceptibles d'être surqualifiées que leurs homologues masculins, contrairement à ce qui était observé 15 ans plus tôt.

La politique d'équité salariale

C'est en vertu du principe « un salaire égal pour un travail équivalent » que la Loi sur l'équité salariale du Québec a été mise en œuvre en novembre 1997. Dans ses grandes lignes, cette politique a pour objet « [...] de corriger, à l'intérieur d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui exercent des emplois occupés par des femmes » (ministère du Travail, 2006 : 22). La portée de cette loi est importante puisqu'elle s'applique à l'ensemble des entreprises comptant au moins 10 salariés, peu importe le secteur d'activité. Elle s'applique plus particulièrement à toutes les catégories d'emplois dites à prédominance féminine. Selon le ministère du Travail (2006 : 109), les entreprises en activité au moment de l'adoption de la loi (novembre 1996) avaient jusqu'au 21 novembre 2001 pour terminer leur exercice d'équité salariale et jusqu'au 21 novembre 2005 pour verser la totalité des ajustements salariaux.

Figure 5

Taux de surqualification chez les femmes et les hommes dans le secteur public et le secteur privé, Québec, 1991 et 2006



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2

Ratio de la rémunération horaire des femmes sur celle des hommes selon le niveau de compétence et le groupe d'âge, 2006, Québec

	25-44 ans		45 ans et plus	
	Ratio (%)	Écart[1]	Ratio (%)	Écart[1]
Ensemble	**88,1**	**1,7**	**83,0**	**6,4**
Gestion	85,2	1,5	92,3	16,9
Professionnel	90,3	1,5	89,8	5,9
Technique	85,5	0,2	78,7	2,0
Intermédiaire/élémentaire	85,0	3,0	80,9	7,2

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.
1 Variation en points de pourcentage par rapport à 1997.

Sans toutefois pouvoir établir de façon précise l'incidence directe de cette politique, il est possible de voir, dans une perspective macro, si l'on a assisté à une diminution des écarts salariaux entre les sexes durant une période couvrant sa mise en œuvre (1997-2006). Il convient cependant de se rappeler que tout changement à ce chapitre peut résulter aussi d'autres facteurs, notamment ceux qui se rapportent à l'accès à des emplois de niveau supérieur rendu possible par une plus grande expérience et un niveau d'études plus élevé ou encore à des changements au chapitre de la composition démographique.

Le tableau 2 présente des résultats sur le ratio de la rémunération horaire des femmes sur celle des hommes selon le niveau de compétence. Afin de tenir compte de l'effet « âge », les données sont ventilées pour le groupe des 25-44 ans et celui des 45 ans et plus. Les résultats indiquent que le ratio a surtout augmenté chez les 45 ans et plus entre 1997 et 2006. Dans l'ensemble, il a crû de 6,4 points de pourcentage et s'est fixé à 83,0 % chez les femmes âgées de 45 ans et plus. En comparaison, la hausse a été beaucoup plus modeste chez les plus jeunes, même si leur ratio demeure plus élevé. Mais c'est surtout dans les emplois de gestion qu'on remarque des changements importants. Le ratio s'est accru de presque 17 points chez les 45 ans et plus contre seulement 1,5 point chez les plus jeunes. En 2006, le ratio de la rémunération horaire des femmes gestionnaires sur celle des hommes gestionnaires s'établissait à 92,3 %, soit le plus élevé de tous les groupes analysés. Il est possible que cette nette amélioration résulte notamment

d'un plus grand accès des femmes aux emplois supérieurs et d'ajustements salariaux importants. On remarque, par ailleurs, que les femmes occupant des emplois semi ou peu qualifiés ont connu une augmentation non négligeable de leur ratio chez les 45 ans et plus (+ 7,2 points). Là encore, il se peut que l'équité salariale ait joué davantage chez les femmes de ce groupe d'âge.

En regardant la situation selon le secteur d'activité, on constate également des variations notables dans le ratio de la rémunération horaire des femmes sur celle des hommes, comme le confirme le tableau 3. Une hausse appréciable du ratio est observée chez les 25-44 ans œuvrant dans le secteur de l'hébergement et de la restauration sur la période (+ 12,7 points). En 2006, le ratio s'élève à 94,4 %, soit le plus élevé de tous les groupes étudiés. Il est fort possible que ce changement résulte en bonne partie des ajustements salariaux, puisque ce secteur compte une proportion importante d'emplois semi ou peu qualifiés majoritairement occupés par des femmes.

Des variations non moins importantes se sont également produites chez les travailleuses de 25 à 44 ans et de 45 ans et plus dans le secteur de la finance, des assurances et autres services de même que dans le secteur de la fabrication. Comme ce sont des secteurs qui montraient des ratios de la rémunération horaire des femmes sur celle des hommes parmi les plus bas en 1997, on peut penser que l'équité salariale a joué un rôle plus important.

Par ailleurs, c'est chez les travailleuses âgées de 45 ans et plus œuvrant dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques qu'on observe le plus faible ratio en 2006 (70,7 %). C'est aussi dans ce secteur que la variation du ratio a été la plus forte entre 1997 et 2006 (+ 18,8 points).

Enfin, on note malgré tout des baisses du ratio de la rémunération horaire des femmes sur celle des hommes dans les deux groupes d'âge entre 1997 et 2006. On observe la diminution la plus importante chez les 45 ans et plus travaillant dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (– 5,1 points), ce qui tranche nettement avec la hausse notable déjà observée chez leurs homologues plus jeunes. Il est probable que cette diminution marquée du ratio chez les 45 ans et plus résulte de l'arrivée de nouvelles travailleuses ayant peu ou pas d'expérience de travail, donc moins bien rémunérées. Cela pourrait s'expliquer par un retour au travail après une absence plus ou moins prolongée pour fonder une famille par exemple, ou tout simplement en raison d'une première insertion sur le marché du travail. Malgré la baisse des ratios constatée chez les plus jeunes dans le secteur de l'enseignement et dans celui de la santé et des services sociaux, ceux-ci demeurent élevés, se situant à plus de 90 %.

tableau 3

Ratio de la rémunération horaire des femmes sur celle des hommes selon le secteur d'activité et le groupe d'âge, 2006, Québec

	25-44 ans		45 ans et plus	
	Ratio (%)	Écart[1]	Ratio (%)	Écart[1]
Ensemble	**88,1**	**1,7**	**83,0**	**6,4**
Service d'enseignement	92,9	– 2,5	87,0	8,3
Soins santé et assist. social	90,6	– 2,1	87,4	– 1,0
Héberg. et serv. de restauration	94,4	12,7	81,9	– 5,1
Commerce de détail	81,0	2,1	72,9	6,8
Fin., ass., immob. et location	82,8	6,5	77,6	9,2
Serv. prof., scientif. et techniques	82,7	2,3	70,7	18,8
Fabrication	81,3	6,5	73,3	13,7

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*
Traitement : Institut de la statistique du Québec
1. Variation en points de pourcentage par rapport à 1997

Conclusion

Les quelques observations que nous venons de faire sur l'incidence possible des politiques de services de garde, d'équité en emploi et d'équité salariale montrent que celles-ci ont eu des effets positifs sur la qualité des emplois des femmes. Ainsi, en permettant un meilleur arrimage entre les obligations familiales et professionnelles, les femmes ont pu progressivement s'intégrer au marché du travail sans devoir le quitter sporadiquement pour des motifs familiaux. Cette plus forte intégration s'est traduite également par un plus grand accès à des emplois de niveau supérieur, en particulier dans le secteur public. Les femmes ont pu ainsi réduire l'écart de rémunération avec les hommes. Par ailleurs, les ajustements salariaux relatifs à l'exercice d'équité salariale ont aussi permis de réduire les écarts entre les sexes dans bon nombre de secteurs d'activité. Il convient toutefois de rappeler que la problématique de la surqualification touche davantage les femmes dans le secteur privé, tandis que la situation dans le secteur public est plutôt à l'avantage de ces dernières.

De façon générale, on peut dire que toutes ces mesures semblent s'être traduites par une réduction appréciable des inégalités entre les sexes sur le marché du travail au cours des dernières années. Cela porte à croire que la qualité de l'emploi chez les femmes s'est améliorée graduellement.

Dans un avenir pas si lointain, la présence des femmes sur le marché du travail sera un enjeu déterminant en raison du resserrement inévitable du bassin de travailleurs potentiels (Létourneau et Thibault, 2005). Cet enjeu interpellera nécessairement toute la question la qualité de l'emploi tant chez les femmes que chez les hommes.

Nouveau dans la BDSO

BANQUE DE DONNÉES DES STATISTIQUES OFFICIELLES SUR LE QUÉBEC

Des données récentes sur les principaux indicateurs du marché du travail, la rémunération et les conditions de travail sont consultables sur le site Web de l'Institut de la statistique du Québec à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.

Vous pouvez aussi obtenir désormais de l'information (tableaux détaillés, cartographie, définitions, méthodologie et classification) sur les principaux indicateurs du marché du travail et certaines données de rémunération dans la Banque de données des statistiques officielles sur le Québec à l'adresse suivante : www.bdso.gouv.qc.ca. Des données détaillées sur les conditions et la dynamique du travail seront également bientôt accessibles dans la BDSO.

Documents consultés

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI, (2006). « La qualité de l'emploi », Paris, Éditions La Découverte, coll. « Repères », 123 p.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2000). *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, Québec, 7 p.

CONSEIL DES STATISTIQUES CANADIENNES DE L'ÉDUCATION (2003). « Indicateurs de l'éducation au Canada, 2003 », Statistique Canada (81-582-XPF), chap. D5, « Obtention d'un diplôme d'études postsecondaires et taux d'obtention de diplôme », p. 137-142.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2005). « L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (AIE). Une approche transversale dans l'administration publique », Document de recherche, Québec, juin, 17 p.

COOKE-REYNOLDS, Melissa, et Nancy ZUKEWICH (2004). « La féminisation du marché du travail », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada (11-008), printemps, p. 27-36.

CROISETIERE, Pierre (2004). « Portraits de politiques familiales, situations dans onze pays développés », Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, juin, 128 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2006). *Annuaire québécois des statistiques du travail, portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 1997-2005*, coll. « Travail et rémunération », vol. 2, nº 1, Québec, 193 p.

LEFEBVRE, Pierre, et Philip MERRIGAN (2005). « La politique des services de garde à 5 $/jour et l'offre de travail des mères québécoises. Résultats d'une expérience naturelle canadienne », Montréal, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO), Série scientifique, mars, 64 p.

LÉTOURNEAU, Esther, et Normand THIBAULT (2005). « Bientôt moins de travailleurs au Québec : pourquoi ? », *Données sociodémographiques en bref*, vol. 9, nº 3, Institut de la statistique du Québec, juin, p. 6-8.

MARSHALL, Katherine (2006). « Convergence des rôles des sexes », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada (75-001-XIF), juillet, p. 3-19.

MARTIN, Marie-France (2005). « Sous-qualification et surqualification des travailleurs sur le marché du travail. Évolution de 1991 à 2004 », *Flash-Info Travail et rémunération*, vol. 6, nº 4, Institut de la statistique du Québec, septembre, p. 6-7.

MINISTÈRE DU TRAVAIL (2006). « La loi sur l'équité salariale, Un acquis à maintenir », Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, Québec, novembre, 119 p.

SUSSMAN, Deborah, et Stephanie BONNEL (2006). « Ces femmes qui sont le principal soutien de famille », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada (75-001-XIF), août, p. 10-18.

Portrait des travailleurs autonomes au Québec en 2006

Pierre-Olivier Menard, démographe, et Marie-France Martin, économiste

Depuis les dernières décennies, le Québec, tout comme les autres économies développées, est confronté à une vague de changements tant sociaux qu'économiques qui ont pour conséquence de modifier considérablement certains aspects de la société. Parmi ces changements, notons une hausse de la concurrence entre les entreprises, de nombreuses innovations technologiques ainsi que les besoins croissants des consommateurs. La croissance du travail autonome observée depuis 1976 serait l'une des résultantes de ces changements. Cette progression serait, entre autres, due à l'augmentation des besoins occasionnels en main-d'œuvre de la part des entreprises. Le recours à des travailleurs autonomes donnerait à ces dernières une plus grande flexibilité dans la gestion des ressources humaines. Toutefois, le travail autonome provoque également une précarisation du statut de ces travailleurs. En occupant à la fois la chaise du patron et celle de l'employé, ceux-ci peuvent être soumis à des horaires atypiques et à des revenus plus volatils. Par ailleurs, la croissance du travail autonome peut être également expliquée par les préférences des travailleurs. Il existe un certain pouvoir d'attraction dans la perspective d'être son propre patron et, dans certains cas, les conditions de travail semblent attrayantes puisqu'elles sont, en général, plus flexibles.

Cet article dresse un portrait sommaire des travailleurs autonomes au Québec en trois sections. Tout d'abord, nous exposerons l'évolution globale du travail autonome au Québec depuis 1976. Ensuite, nous présenterons les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs autonomes québécois en 2006 tout en comparant la situation avec celle de 1976 et de 1991. Enfin, nous résumerons certaines de leurs conditions de travail. Les données présentées dans cet article proviennent de l'*Enquête sur la population active* (EPA) et de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR) de Statistique Canada.

Tout d'abord, il convient de bien définir le concept de « travailleur autonome ». Selon Statistique Canada, les travailleurs autonomes sont des personnes qui exploitent leur propre entreprise, exploitation agricole ou bureau professionnel, constitué ou non en société, qu'elles emploient ou non des salariés (avec ou sans aide rémunérée). Finalement, les travailleurs familiaux non rémunérés sont également considérés comme des travailleurs autonomes.

Dans cet article, nous concentrerons principalement l'analyse sur l'ensemble des travailleurs autonomes. Toutefois, les différences entre les travailleurs autonomes avec aide et sans aide rémunérée[1] seront présentées à quelques occasions lorsqu'elles sont significatives.

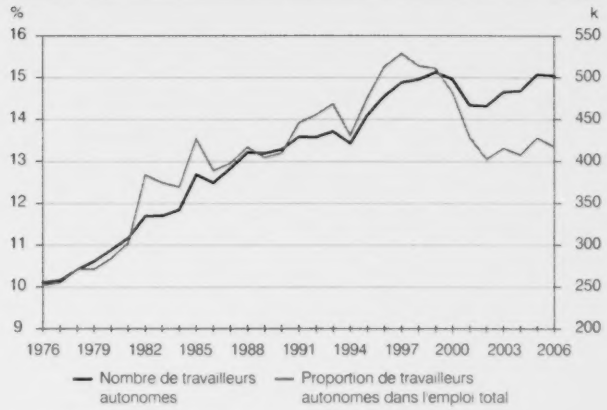
Les travailleurs autonomes sont de plus en plus nombreux

Entre 1976 et 2006, le nombre de travailleurs autonomes a presque doublé, passant de 255 500 à 502 500. Cette forte hausse a fait augmenter la proportion de ceux-ci dans l'emploi total de 10,0 % en 1976 à 13,3 % en 2006 (voir la figure 1). Cette proportion était plus élevée en 1997, soit de 15,6 %. Une baisse est ensuite notée jusqu'en 2002 (13,0 %) et elle demeure plus ou moins stable depuis.

1. Afin d'alléger le texte, nous utiliserons l'expression « avec ou sans aide » pour signifier « avec ou sans aide rémunérée ».

Figure 1

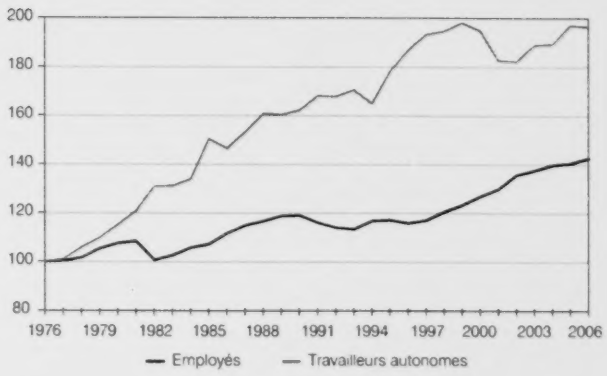
Nombre et proportion de travailleurs autonomes dans l'emploi total, Québec, 1976-2006



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Indice de croissance des employés et des travailleurs autonomes, Québec, 1976-2006 (1976 = 100)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Au cours des trente dernières années, le nombre de travailleurs autonomes a bénéficié d'une croissance nettement supérieure à celle des employés (voir la figure 2). Sur l'ensemble de la période (1976-2006), 20,2 % des emplois créés allaient aux travailleurs autonomes. Plus récemment, en 2005, l'emploi autonome représentait plus de 50 % des nouveaux emplois. À l'inverse, en 2006, leur nombre ayant reculé, ceux-ci ont plutôt constitué un frein à la croissance de l'emploi total au Québec.

La situation est très différente d'une province à l'autre. Bien que la hausse du travail autonome soit importante au Québec sur la période, cette province n'est pas celle où ce type de travailleurs représente la plus grande proportion de l'emploi total. Comme le montre la figure 3, c'est en Saskatchewan (19,5 %) et en Colombie-Britannique (18,8 %) que cette part est la plus élevée en 2006. La proportion que représentent les travailleurs autonomes en Ontario est similaire à celle qu'on observe au Québec, soit de 14,4 %. Le Québec se situe même en dessous de la moyenne canadienne qui est de 15,2 %.

La croissance du travail autonome ne s'est cependant pas répartie également entre les travailleurs avec aide et sans aide. Depuis 1976, le nombre de travailleurs autonomes sans aide a progressé de 155,7 %, alors que ceux avec aide ont vu leur nombre croître de 83,4 % (voir le tableau 1). Quant aux travailleurs familiaux, leur nombre a diminué de 90,8 % au cours de la même période. Toutefois, deux tendances opposées sont observables sur l'ensemble de la période. De 1976 à 1991, le nombre de travailleurs autonomes augmente de façon similaire chez ceux avec et sans aide (respectivement de 97 700 et de 93 600). Par contre, de 1991 à 2006, la progression n'est observable que chez ceux qui n'ont pas d'aide rémunérée (+ 98 200), tandis que le nombre de travailleurs autonomes avec aide recule de 13 800 personnes. Ainsi en 2006, les travailleurs autonomes sans aide comptent pour 62,7 % de l'ensemble, alors que ceux avec aide et les travailleurs familiaux représentent respectivement 36,7 % et 0,6 %.

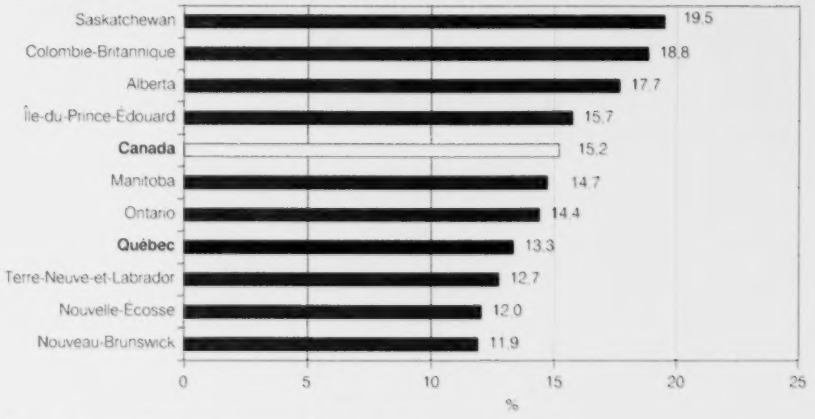
Les hommes sont plus nombreux que les femmes chez les travailleurs autonomes

Depuis le début de la série chronologique, les hommes ont toujours été plus nombreux que les femmes dans le travail autonome. Cependant, depuis 1976, on assiste à une convergence entre les proportions que représentent les hommes et les femmes dans cette catégorie de travailleurs. En 1976, 73,2 % des travailleurs autonomes étaient des hommes, alors qu'en 2006, la proportion était de 63,9 % (voir la figure 4). Une augmentation de la proportion des femmes est donc observable, celle-ci passant de 26,8 % en 1976 à 36,1 % en 2006. La répartition selon le sexe dans le travail autonome est différente de celle qu'on observe chez les employés salariés où, en 2006, 51,4 % de ceux-ci sont des hommes et 48,6 %, des femmes.

On note aussi d'importants écarts dans la répartition des hommes et des femmes selon les différentes catégories de travailleurs

Figure 3

Proportion de travailleurs autonomes dans l'emploi total selon les provinces canadiennes, 2006



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 1

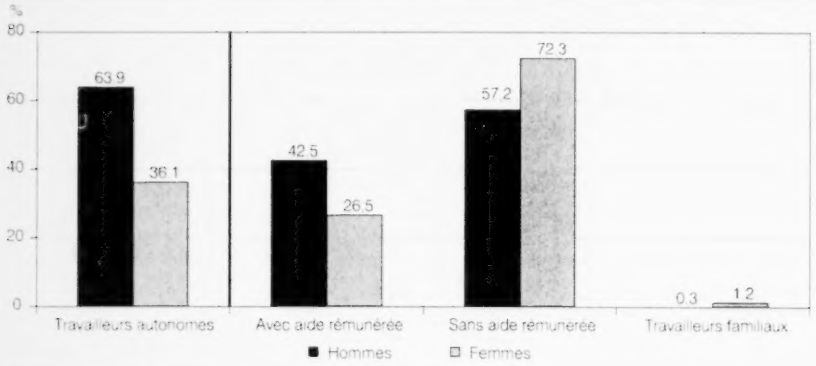
Nombre et répartition des travailleurs autonomes selon les différentes catégories, Québec, 1976, 1991 et 2006

	1976		1991		2006		Var. 1976-2006	
	k	%	k	%	k	%	k	%
Travailleurs autonomes	**255,5**	-	**429,2**	-	**502,5**	-	**247,0**	**96,7**
Avec aide rémunérée	100,6	39,4	198,3	46,2	184,5	36,7	83,9	83,4
Sans aide rémunérée	123,2	48,2	216,8	50,5	315,0	62,7	191,8	155,7
Travailleurs familiaux	31,6	12,4	14,1	3,3	2,9	0,6	- 28,7	- 90,8

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 4

Répartition des travailleurs autonomes selon le sexe, Québec, 2006



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

autonomes. Tant pour les hommes que pour les femmes, le nombre de travailleurs autonomes sans aide est plus important. Néanmoins, la part que représente cette catégorie est plus importante chez les femmes (72,3 %) que chez les hommes (57,2 %) en 2006.

Les travailleurs autonomes sont plus âgés que les employés

Les travailleurs autonomes ne se répartissent pas également selon l'âge. Entre 1976 et 2006, deux tendances apparaissent : la réduction de la proportion de jeunes et la hausse de celle des groupes plus âgés. En 1976, les 15-29 ans représentaient plus de 20 % des travailleurs autonomes au Québec, alors qu'en 2006, cette proportion n'est plus que de 9,1 % (voir la figure 5). La proportion des 30-44 ans est restée relativement stable entre 1976 et 2006, passant de 37,2 % à 36,7 %. Toutefois, la part des 45-59 ans a augmenté de 9,5 points de pourcentage et s'établit à 41,6 %. La proportion des 60 ans et plus chez les travailleurs autonomes a aussi progressé, passant de 8,6 % en 1976 à 12,6 % en 2006.

En comparaison avec les employés, les travailleurs autonomes font davantage partie des groupes plus âgés en 2006. En effet, la part que représentent les 45-59 ans et les 60 ans et plus est respectivement de 32,6 % et de 4,3 % chez les employés. À l'inverse, la part des 15-29 ans est nettement plus élevée chez les employés (28,3 %).

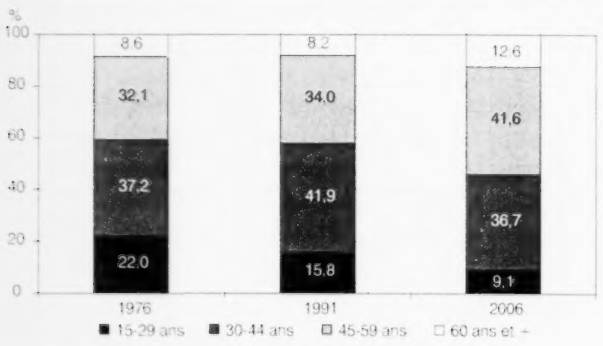
Environ 7 travailleurs autonomes sur 10 ont atteint au moins le niveau d'études postsecondaires

En 1997, une forte proportion de travailleurs autonomes avait atteint le niveau d'études postsecondaires (38,7 %) (voir la figure 6). Cette réalité est encore plus vraie en 2006 quand 42,5 % d'entre eux affichent ce niveau d'études. Le quart environ des travailleurs autonomes est titulaire d'un diplôme universitaire, tandis que 31,2 % ont un diplôme d'études secondaires et moins en 2006.

Ainsi, depuis 1997, la part des personnes les plus faiblement scolarisées (les titulaires d'un diplôme d'études secondaires et moins) a reculé de 6,5 points de pourcentage. Cette baisse a été comblée par la hausse de la proportion des personnes ayant atteint un

Figure 5

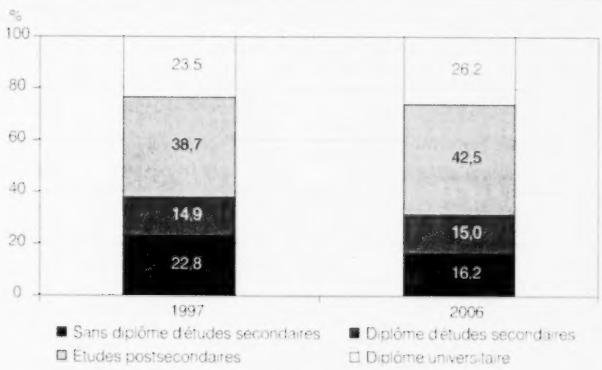
Répartition des travailleurs autonomes selon l'âge, Québec, 1976-2006



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 6

Répartition des travailleurs autonomes selon leur niveau d'études, Québec, 1997 et 2006



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 1

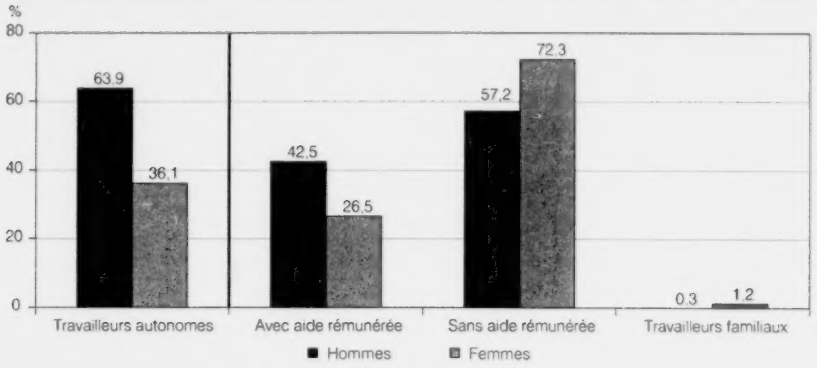
Nombre et répartition des travailleurs autonomes selon les différentes catégories, Québec, 1976, 1991 et 2006

	1976		1991		2006		Var. 1976-2006	
	k	%	k	%	k	%	k	%
Travailleurs autonomes	**255,5**	-	**429,2**	-	**502,5**	-	**247,0**	**96,7**
Avec aide rémunérée	100,6	39,4	198,3	46,2	184,5	36,7	83,9	83,4
Sans aide rémunérée	123,2	48,2	216,8	50,5	315,0	62,7	191,8	155,7
Travailleurs familiaux	31,6	12,4	14,1	3,3	2,9	0,6	– 28,7	– 90,8

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 4

Répartition des travailleurs autonomes selon le sexe, Québec, 2006



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

autonomes. Tant pour les hommes que pour les femmes, le nombre de travailleurs autonomes sans aide est plus important. Néanmoins, la part que représente cette catégorie est plus importante chez les femmes (72,3 %) que chez les hommes (57,2 %) en 2006.

Les travailleurs autonomes sont plus âgés que les employés

Les travailleurs autonomes ne se répartissent pas également selon l'âge. Entre 1976 et 2006, deux tendances apparaissent : la réduction de la proportion de jeunes et la hausse de celle des groupes plus âgés. En 1976, les 15-29 ans représentaient plus de 20 % des travailleurs autonomes au Québec, alors qu'en 2006, cette proportion n'est plus que de 9,1 % (voir la figure 5). La proportion des 30-44 ans est restée relativement stable entre 1976 et 2006, passant de 37,2 % à 36,7 %. Toutefois, la part des 45-59 ans a augmenté de 9,5 points de pourcentage et s'établit à 41,6 %. La proportion des 60 ans et plus chez les travailleurs autonomes a aussi progressé, passant de 8,6 % en 1976 à 12,6 % en 2006.

En comparaison avec les employés, les travailleurs autonomes font davantage partie des groupes plus âgés en 2006. En effet, la part que représentent les 45-59 ans et les 60 ans et plus est respectivement de 32,6 % et de 4,3 % chez les employés. À l'inverse, la part des 15-29 ans est nettement plus élevée chez les employés (28,3 %).

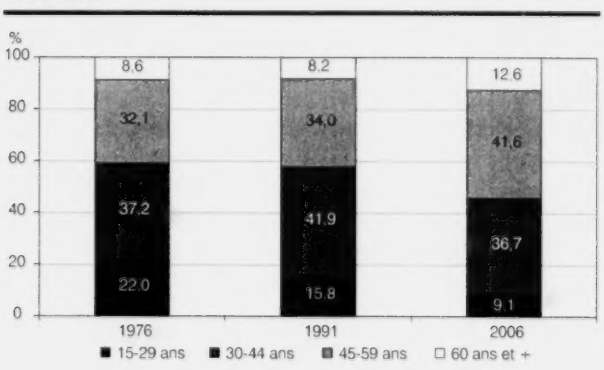
Environ 7 travailleurs autonomes sur 10 ont atteint au moins le niveau d'études postsecondaires

En 1997, une forte proportion de travailleurs autonomes avait atteint le niveau d'études postsecondaires (38,7 %) (voir la figure 6). Cette réalité est encore plus vraie en 2006 quand 42,5 % d'entre eux affichent ce niveau d'études. Le quart environ des travailleurs autonomes est titulaire d'un diplôme universitaire, tandis que 31,2 % ont un diplôme d'études secondaires et moins en 2006.

Ainsi, depuis 1997, la part des personnes les plus faiblement scolarisées (les titulaires d'un diplôme d'études secondaires et moins) a reculé de 6,5 points de pourcentage. Cette baisse a été comblée par la hausse de la proportion des personnes ayant atteint un

Figure 5

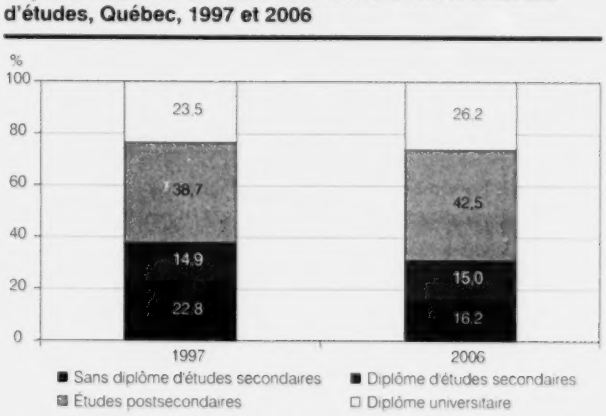
Répartition des travailleurs autonomes selon l'âge, Québec, 1976-2006



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 6

Répartition des travailleurs autonomes selon leur niveau d'études, Québec, 1997 et 2006



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

niveau d'études postsecondaires et universitaires qui ont connu des augmentations respectives de 3,8 et de 2,7 points de pourcentage au cours de la même période.

Il importe de souligner qu'en 2006, la proportion de personnes titulaires d'un diplôme universitaire est plus élevée chez les travailleurs autonomes que chez les employés (21,2 %). À l'inverse, la part de celles qui ont atteint un niveau d'études postsecondaires est plus grande chez les employés (48,2 %). Pour ce qui est des personnes les plus faiblement scolarisées (les titulaires d'un diplôme d'études secondaires et moins), la proportion est similaire dans les deux groupes de travailleurs.

Près de 4 travailleurs sur 10 travaillent de façon autonome dans le secteur primaire en 2006

Certains secteurs d'activité affichent une plus grande concentration de travailleurs autonomes que l'ensemble de l'emploi (13,3 %) (voir la figure 7). Les plus fortes proportions sont observables dans le secteur primaire (39,7 %), celui des services professionnels, scientifiques et techniques (34,1 %), les « autres services » (29,5 %) ainsi que le secteur de la construction (26,5 %).

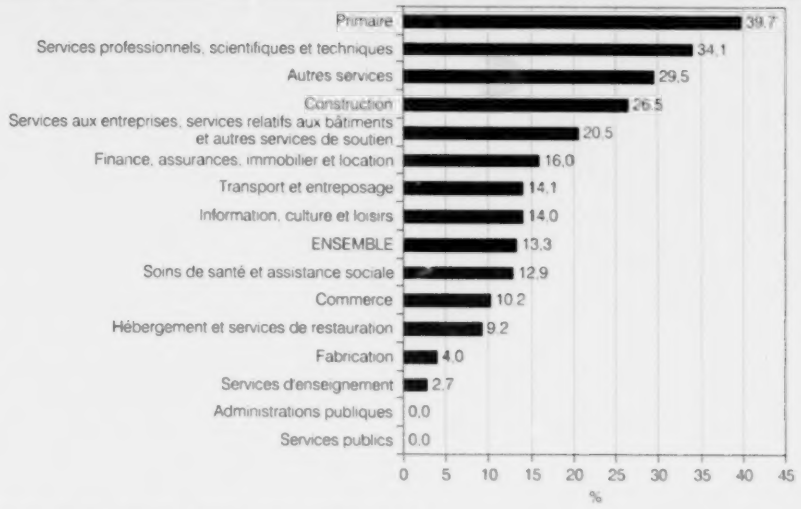
Par ailleurs, lorsqu'on analyse la répartition des travailleurs autonomes dans les secteurs d'activité, c'est dans celui des services professionnels, scientifiques et techniques qu'on trouve la plus grande proportion (16,4 %). Les pourcentages sont également élevés dans certains autres secteurs, soit celui du commerce (12,7 %), celui des soins de santé et de l'assistance sociale (11,7 %) ainsi que celui de la construction (9,8 %).

Les travailleurs autonomes avec aide ont la semaine de travail la plus longue

Les travailleurs autonomes travaillent en moyenne plus d'heures par semaine (40,9 heures) que les employés (34,7 heures) en 2006. Parmi l'ensemble des travailleurs autonomes, ce sont ceux avec aide dont la semaine de travail est la plus longue, soit de 46,9 heures. À l'inverse, ceux sans aide connaissent une semaine de travail d'une durée moyenne plus faible, soit de 37,6 heures. On observe des différences notables en segmentant selon le sexe et selon les groupes d'âge. Tout comme les employés de sexe féminin, les travailleuses autonomes travaillent un moins grand nombre d'heures par semaine que leurs homologues masculins. Ce sont les travailleurs autonomes masculins avec aide qui affichent la semaine de travail la plus longue (48,7 heures). Tout comme chez les employés, les travailleurs autonomes les plus jeunes (15-24 ans) et les plus âgés (55 ans et plus) enregistrent les semaines de travail les plus courtes.

Figure 7

Proportion de travailleurs autonomes par secteur d'activité, Québec, 2006



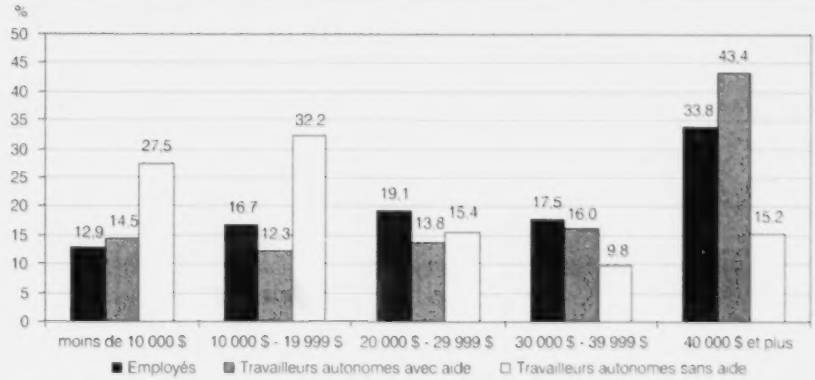
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les travailleurs autonomes sans aide présentent le plus faible revenu total

Environ 6 travailleurs autonomes sans aide sur 10 ont un revenu total[2] inférieur à 20 000 $ en 2004 (voir la figure 8). Les travailleurs autonomes avec aide présentent une tout autre situation : seulement environ une personne sur quatre a un revenu inférieur à 20 000 $, tandis que plus de 40 % d'entre eux ont un revenu de plus de 40 000 $. Le revenu total moyen de ces deux groupes est d'ailleurs fort différent; les travailleurs autonomes avec aide (49 089 $) ont un revenu total moyen qui représente plus du double de celui des travailleurs autonomes sans aide (23 405 $).

Figure 8

Répartition des employés et des travailleurs autonomes avec et sans aide selon les tranches de revenu, Québec, 2004



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2. Le revenu total comprend tous les revenus du marché (gains, revenus de placement, pensions et autres revenus) et tous les transferts gouvernementaux, y compris l'assistance sociale. Les données proviennent de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR) de Statistique Canada. Les plus récentes données sont celles de 2004.

Portrait des régimes à prestations déterminées sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec

Nadège Jean, C.A.A.S., Conseillère en développement et mandats spéciaux

Cet article dresse le portrait des régimes à prestations déterminées sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec (Régie) de 1996 à 2005. L'analyse porte sur le nombre de régimes et de participants québécois couverts, selon le type d'employeurs (entreprises privées ou publiques) et la taille du régime.

Cadre conceptuel des régimes à prestations déterminées

Cette section présente de manière succincte certains aspects conceptuels des régimes à prestations déterminées. Pour une information plus détaillée sur les types de régimes de retraite, le lecteur peut consulter le document de référence *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales*[1].

Les régimes à prestations déterminées sont des régimes de retraite agréés (RRA), c'est-à-dire des régimes enregistrés auprès d'un organisme de surveillance et régis par une loi sur les normes minimales en matière de régimes de retraite. Deux autres types de régimes font également partie des RRA[2] : les régimes à cotisations déterminées[3] ainsi que les régimes « combinaison des deux régimes ». Ce dernier type comporte certaines caractéristiques des régimes à prestations déterminées et de ceux à cotisations déterminées. Dans un régime « combinaison des deux régimes », la gestion administrative et financière applicable est celle d'un régime à prestations déterminées. Par conséquent, lorsqu'il est question dans cet article de régimes à prestations déterminées, les régimes « combinaison des deux régimes » sont inclus.

Dans les régimes à prestations déterminées, la valeur de la rente de retraite à verser est déterminée dès le départ. La rente dépend du salaire, du nombre d'années de service et de l'âge auquel le participant prend sa retraite. Les régimes à prestations déterminées se scindent en deux groupes : les régimes à prestations déterminées dits « traditionnels » et les régimes de retraite par financement salarial. Dans les régimes à prestations déterminées traditionnels, l'employeur prend la responsabilité d'éponger tout déficit que le régime pourrait subir, et ce, en augmentant sa cotisation. Quant aux régimes de retraite par financement salarial, régimes qui n'existent qu'au Québec[4], le risque financier est à la charge des participants actifs, c'est-à-dire que les paiements pour les déficits, le cas échéant, sont à la charge des participants. En raison de la création récente des régimes par financement salarial, aucun renseignement statistique sur ce type de régimes n'est disponible; ils sont donc exclus du portrait dans la prochaine section.

La plupart des régimes à prestations déterminées d'entreprises privées ou publiques au Québec sont régis par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec (LRCR) et placés sous la surveillance de la Régie. Seuls ces régimes sont retenus dans l'analyse. Par conséquent, sont exclus les régimes d'entreprises privées ou publiques dont les activités sont régies par une loi fédérale (par exemple, les banques et les entreprises du secteur du transport et des télécommunications), les régimes régis par une loi sur les normes minimales en matière de régimes de retraite d'une autre province que le Québec et les régimes complémentaires de retraite de l'appareil gouvernemental et de certains organismes parapublics du Québec, d'une autre province ou du gouvernement fédéral.

Portrait des régimes à prestations déterminées de 1996 à 2005

L'information est tirée d'une banque transversale de données de la Régie, c'est-à-dire des données qui permettent de dégager un portrait à un moment précis.

Le tableau 1 dresse le portrait d'ensemble du nombre de régimes et de participants durant la période.

- En 2005, 488 631 travailleurs québécois participaient à l'un des 845 régimes à prestations déterminées ayant au moins un participant québécois sous la surveillance de la Régie.
- Le nombre de régimes à prestations déterminées sous la surveillance de la Régie a constamment diminué depuis 1999; il s'établissait alors à 1 197. Cette diminution peut s'expliquer en partie par le fait que les régimes comportant exclusivement des personnes rattachées à l'employeur au sens du Règlement de l'impôt sur le revenu n'ont plus l'obligation légale d'être enregistrés à la Régie[5].
- Le nombre total de participants aux régimes à prestations déterminées a augmenté, notamment entre les années 2000 et 2005. Le changement législatif concernant les régimes comportant exclusivement des personnes rattachées à l'employeur n'a pas eu d'incidence sur le

Tableau 1

Nombre de régimes à prestations déterminées[1] et de participants sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec, de 1996 à 2005

Année	Régimes[2]	Participants	
		Québécois	Total
1996	1 221	424 713	455 926
1997	1 172	409 444	436 529
1998	1 211	410 403	437 059
1999	1 197	412 147	438 422
2000	1 168	417 227	444 531
2001	1 144	414 879	449 559
2002	961	417 459	452 984
2003	926	458 939	494 315
2004	925	485 483	521 805
2005	845	488 631	526 933

1 Comprend les régimes à prestations déterminées dits traditionnels et les régimes « combinaison des deux régimes ».

2 Régime ayant au moins un participant total actif.

Source : Régie des rentes du Québec.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

1 Accessible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

2 D'autres types de régimes que les régimes de retraite agréés (RRA) existent, mais ils n'entrent pas dans le cadre de cet article. Ces autres régimes se différencient des RRA en fonction, notamment, du cadre légal et de la formation de la rente.

3 Les régimes à cotisations déterminées établissent la valeur de la rente seulement à la retraite de l'employé. Les cotisations que doivent verser l'employeur et, le cas échéant, l'employé s'accumulent avec les revenus de placement jusqu'à la retraite du participant.

4 Depuis le 15 mars 2007, le gouvernement du Québec permet la création d'un nouveau type de régimes de retraite : les régimes de retraite par financement salarial. Cette nouvelle mesure vise uniquement les régimes qui relèvent de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec (LRCR) et qui sont placés sous la surveillance de la Régie.

5 Une personne est considérée comme rattachée à un employeur si l'une ou l'autre de ces conditions s'applique : elle est, directement ou indirectement, propriétaire d'au moins 10 % des actions émises d'une catégorie du capital-actions de l'employeur ou de toute société liée à celui-ci; elle a un lien de dépendance avec l'employeur; elle est un actionnaire de l'employeur.

nombre de participants, puisqu'il s'agit de régimes couvrant peu de participants.

- Les régimes à prestations déterminées ont continuellement couvert au moins 400 000 participants québécois, ce qui représente, selon l'année, de 92 % à 94 % de tous les participants aux régimes à prestations déterminées sous la surveillance de la Régie.

Analyse selon le type d'employeurs (voir tableau 2)

- En 2005, 672 régimes à prestations déterminées sont offerts par des entreprises privées, ce qui représente 80 % de l'ensemble des régimes. Selon l'année, la proportion s'établit entre 80 % et 86 %. Par contre, le nombre de régimes à prestations déterminées des entreprises privées diminue constamment depuis 1999 (sauf en 2004). Ce fléchissement s'explique en partie par le fait que les régimes comportant exclusivement des personnes rattachées à l'employeur relèvent d'entreprises privées.

- Les régimes à prestations déterminées des entreprises privées, plus nombreux comme on l'a vu, touchent globalement beaucoup plus de participants québécois (de 74 % à 79 % des participants selon l'année) que les régimes d'entreprises publiques. Le nombre de participants québécois tend à augmenter entre 1996 et 2005.

- La proportion des régimes d'entreprises publiques dans l'ensemble des régimes sous la surveillance de la Régie est relativement stable. Entre 1996 et 2001, elle oscille entre 14 % et 16 %. À partir de 2002, le pourcentage tourne autour de 20 %. Sur l'ensemble de la période, le nombre de régimes à prestations déterminées dans les entreprises publiques se situe entre 173 (en 2005) et 186 (en 2003).

Tableau 2

Nombre de régimes à prestations déterminées[1] et de participants québécois sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec, selon le type d'employeurs, de 1996 à 2005

Année	Entreprises privées		Entreprises publiques[2]		Total	
	Régimes[3]	Participants	Régimes[3]	Participants	Régimes[3]	Participants
1996	1 046	314 287	175	110 426	1 221	424 713
1997	996	303 551	176	105 893	1 172	409 444
1998	1 032	307 723	179	102 680	1 211	410 403
1999	1 016	312 871	181	99 276	1 197	412 147
2000	985	316 920	183	100 307	1 168	417 227
2001	959	313 219	185	101 660	1 144	414 879
2002	777	319 540	184	97 919	961	417 459
2003	740	358 788	186	100 151	926	458 939
2004	741	382 350	184	103 133	925	485 483
2005	672	387 900	173	100 731	845	488 631

1. Comprend les régimes à prestations déterminées dits traditionnels et les régimes « combinaison des deux régimes ».
2. Municipalités, organismes paramunicipaux, universités et sociétés d'État.
3. Régimes ayant au moins un participant total actif.

Source : Régie des rentes du Québec.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Durant les années 1998-2000 et 2003-2004, tous les participants aux régimes à prestations déterminées des entreprises publiques sous la surveillance de la Régie travaillent au Québec (données non présentées). Quant aux autres années de la période de référence, au moins 96 % des participants occupent un emploi au Québec.

Analyse selon la taille du régime (voir tableau 3)

- Au cours de la période 1996-2005, les régimes ayant moins de 200 participants représentent de 68 % à 76 % de l'ensemble des régimes, mais ne couvrent, selon l'année, que de 6 % à 9 % environ de l'ensemble des participants québécois.

- De 1996 à 2001, les régimes de moins de 9 participants sont en plus grand nombre parmi les régimes comptant moins de 200 participants. Depuis 2002, les régimes de 50 à 199 participants sont plus nombreux.

- Entre 1996 et 2001, la proportion des régimes de 200 participants et plus dans l'ensemble des régimes sous la surveillance de la Régie est constante, à 24 % ou 25 %. À partir de 2002, elle augmente et se situe entre 29 % et 32 %.

- Entre 23 % et 29 % des régimes de 200 participants et plus sont des régimes de 1 000 participants et plus, et, selon l'année, de 77 % à 84 % des participants québécois y sont rattachés (données non présentées).

Tableau 3

Nombre de régimes à prestations déterminées[1] et de participants québécois sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec, selon la taille du régime[2], de 1996 à 2005

Année	Taille du régime							
	De 1 à 9 participants		De 10 à 49 participants		De 50 à 199 participants		200 participants et plus	
	Régime[2]	Participant	Régime[2]	Participant	Régime[2]	Participant	Régime[2]	Participant
1996	354	795	240	5 893	331	31 897	296	386 128
1997	336	737	227	5 800	318	31 036	291	371 871
1998	375	810	225	5 589	323	31 291	288	372 713
1999	378	812	221	5 701	314	30 395	284	375 239
2000	357	745	221	5 527	309	30 292	281	380 663
2001	350	713	217	5 301	292	28 567	285	380 298
2002	171	473	222	5 564	287	28 182	281	383 240
2003	153	436	211	5 348	285	28 774	277	424 381
2004	160	429	209	5 273	280	28 241	276	451 540
2005	139	375	185	4 649	252	25 430	269	458 177

1. Comprend les régimes à prestations déterminées dits traditionnels et les régimes « combinaison des deux régimes ».
2. Basée sur le nombre total de participants rattachés au régime.

Source : Régie des rentes du Québec.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La Direction du travail et de la rémunération à l'écoute de sa clientèle

À l'instar de l'ensemble de l'Institut de la statistique du Québec, la satisfaction de la clientèle constitue une valeur prioritaire pour la Direction du travail et de la rémunération. C'est pourquoi elle met en place différents mécanismes d'information et de consultation permettant à sa clientèle de définir et d'exprimer ses besoins particuliers en matière de données d'analyse sur le travail et la rémunération. C'est dans ce contexte que la Direction a effectué un sondage sur la satisfaction de la clientèle concernant le bulletin d'information *Flash-Info Travail et Rémunération.* Voici donc un résumé des résultats obtenus.

Parmi l'ensemble des personnes qui ont répondu au sondage Flash-Info, un très grand nombre (88 %) trouve que les sujets traités dans le bulletin répondent adéquatement à leurs besoins. Trois sujets – parmi ceux qui étaient proposés – semblent intéresser plus particulièrement la clientèle; il s'agit du salaire et de la rémunération globale, des avantages sociaux et des heures de travail, ainsi que de sujets divers en ressources humaines et tendances sociales du travail (équité salariale, conciliation travail et vie personnelle, etc). Ces sujets sont liés aux domaines intéressant le groupe professionnel le plus représenté parmi les répondants au sondage (environ 40 %), soit le personnel travaillant en ressources humaines. Les analyses qui intéressent le plus ont trait aux secteurs public et privé, au statut de l'emploi (permanent/temporaire) ainsi qu'à la présence syndicale. Plus de 9 répondants sur 10 considèrent comme pertinents ou très pertinents les articles conceptuels et les analyses de données. La présentation visuelle, le format actuel ainsi que la fréquence semblent adéquats puisqu'environ 86 % des répondants ont répondu positivement aux questions qui en traitaient. Enfin, de nombreuses personnes désirent recevoir le bulletin par courriel.

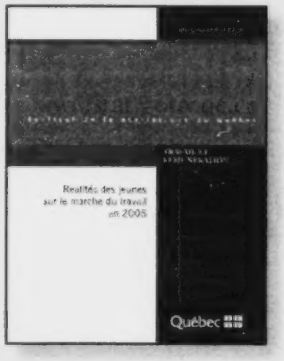
La Direction s'efforcera de répondre aux divers besoins exprimés dans les prochains numéros du bulletin *Flash-Info*, notamment en ce qui a trait aux domaines d'intérêt et aux ventilations d'analyse. Déjà, le numéro 2 du volume 8, paru en juin 2007, offrait un article portant sur l'emploi temporaire, le statut de l'emploi ayant été identifié comme ventilation d'intérêt. De plus, une liste d'abonnés pour l'envoi du bulletin par courriel est déjà créée et l'envoi des récents numéros a été fait en tenant compte des besoins exprimés.

Vient de paraître

En juin dernier, l'Institut de la statistique du Québec a publié le fascicule *Coup d'œil sur l'ERG*. Cette première édition s'adresse principalement aux participants à l'Enquête sur la rémunération globale et vise à les informer sur la méthodologie et les changements récents qui ont touché l'enquête, tant sur le plan des processus, du contenu, des outils de collecte que du système de traitement des données. Ce fascicule contient également une présentation de la méthode de sélection des entreprises participant à l'ERG, du nouveau cycle de collecte, des éléments de rémunération globale et des emplois couverts. Enfin, il fournit de l'information sur les étapes de développement à venir dans la révision de l'enquête. Ce fascicule est accessible sur le site Web de l'Institut au www.stat.gouv.qc.ca.

Publication à venir

L'Institut de la statistique du Québec diffusera, au mois d'octobre prochain, une étude intitulée *Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005*. Ce rapport présente un bilan de la situation des jeunes sur le marché du travail en 2005 faisant ressortir à l'occasion les faits marquants des années précédentes. Une distinction est faite entre les jeunes étudiants et ceux qui ne le sont plus.



Cette publication comprend sept chapitres. Le premier brosse le portrait démographique des jeunes dans l'ensemble de la population. Le chapitre 2 se consacre à la place qu'ils occupent dans la population active. Les deux chapitres suivants abordent respectivement l'emploi des jeunes et leurs conditions de travail. Le chapitre 5 est spécifiquement consacré aux jeunes étudiants à temps plein alors que le chapitre 6 porte sur la qualification des jeunes et leur insertion sur le marché du travail. Un bref survol des écrits sur le sujet est effectué dans le dernier chapitre. Ce document pourra être consulté gratuitement sur le site web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement veuillez communiquer avec :

Marie-France Martin
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6245
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
3e trimestre 2007
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique, 2000

Institut de la statistique Québec